

## Liebe Interessenten, Liebe Mitglieder von PsyWeb,

mit diesem Bericht möchten wir uns bei Ihnen noch einmal herzlich für Ihre fortdauernde Unterstützung unserer Forschung bedanken! Dank Ihres Engagements ist uns eine kontinuierliche fundierte und anwendungsnahe Forschung in der Psychologie möglich!

Dies spiegelt sich zunehmend auch in wissenschaftlichen Publikationen wider. Studien aus PsyWeb haben zu einer ganzen Reihe von Fachveröffentlichungen und auch verschiedenen Pressemeldungen geführt. Eine Übersicht findet sich nun in der neuen Rubrik „Publikationen“ auf der PsyWeb Website (<https://psyweb.uni-muenster.de/publications>).

Die Anzahl der Mitglieder in PsyWeb ist in 2018 stabil geblieben, gleichzeitig haben wir aber wieder nicht mehr genutzte Accounts gelöscht. PsyWeb hat damit derzeit weiterhin um die 12.000 Mitglieder. Diese haben wir, natürlich nicht immer alle, zu einer ganzen Reihe von Online-Untersuchungen eingeladen. Um Ihnen einen kleinen Einblick in die durchgeführten Studien zu geben, haben einzelne der jeweiligen Forscher auf den folgenden Seiten für Sie zentrale Ergebnisse zusammengestellt. Zusätzlich finden Sie auf der nächsten Seite einige Kernzahlen zur Entwicklung des PsyWebs.

Wir hoffen Ihnen und allen neuen Interessierten in 2019 wieder einiges rund um die Psychologie und spannende Studien bieten zu können!

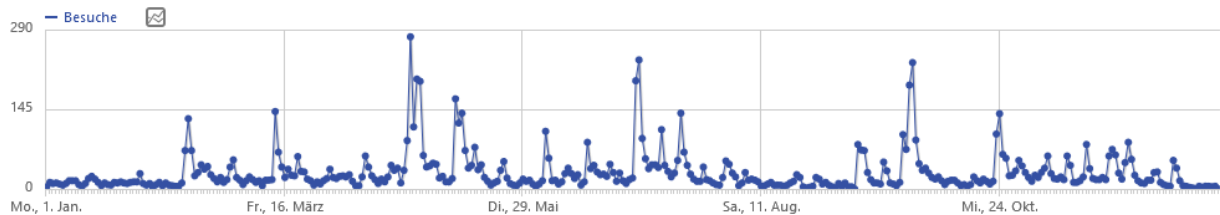
Mit den besten Grüßen aus Leipzig, München, Münster und Osnabrück  
PD Dr. Meinald Thielsch & das PsyWeb-Team



# PsyWeb 2018: Zahlen und Fakten

(Stand 16.06.2019)

Besucher der PsyWeb-Website: 10.989  
Durchschnittliche Besucherzahl: ca. 915 (pro Monat)  
(Besucherverlauf in der folgenden Grafik)



Durchschnittliche Aufenthaltsdauer: 2 Minuten 37 Sekunden auf der PsyWeb-Website  
Gesamtmitgliederzahl: 12.681  
Anmeldungen zum PsyWeb in 2016: 593  
Abmeldungen von PsyWeb in 2016: 210  
Durchschnittlich Anmeldezahl: ca. 49 pro Monat

Anzahl der über PsyWeb durchgeführten Studien in 2018: 23  
Anzahl der im PsyWeb verfügbaren dauerhaften Tests: 9  
Anzahl der in 2018 versendeten Studieneinladungen: 142.756  
Anzahl der seit Gründung über PsyWeb versendeten Studieneinladungen: 825.354

## Informationen zu ausgewählten PsyWeb-Studien im Jahr 2018

Im Folgenden möchten wir in Kürze Informationen zu einer Reihe von Studien liefern, die im Jahr 2018 über das PsyWeb durchgeführt wurden. Diese Informationen wurden uns von den jeweilig verantwortlichen Forschern/innen zur Verfügung gestellt.

---

### Does paying back pay off - The role of reciprocity and economic outcomes for trust emergence in negotiations

#### **Autor(en) der Studie**

M.Sc. Psych. Dominik Sondern (WWU Münster)  
Prof. Dr. Guido Hertel (WWU Münster)

#### **Befragungszeitraum**

Studie 1: 10.09. – 12.10.2018  
Studie 2: 19.11. – 14.12.2018

#### **Ziel der Studien**

In zwei Studien wollten wir untersuchen, wie Vertrauen zwischen Verhandlungspartnern entsteht, da bisherige Verhandlungsforschung gezeigt hat, dass Vertrauen zwischen Verhandlungspartnern eine wichtige Rolle für das Erreichen guter gemeinsamer Verhandlungsergebnisse spielt (z.B. Kong, Dirks & Ferrin, 2014). In Studie 1 haben wir untersucht, wie sich Verhandlungsverhalten auf das Vertrauen zwischen Verhandlern auswirkt. Studie 2 sollte die Befunde der Vorgängerstudie bestätigen und außerdem zeigen, wie sich Verhandlungsergebnisse auf das Vertrauen zwischen Verhandlern auswirkt.

#### **Kurzbeschreibung von Studie und Befunden**

Bei beiden Studien handelte es sich um sogenannte Szenario-Studien. Den TeilnehmerInnen wurde eine Verhandlungssituation beschrieben, die sie sich vorstellen sollten. Anschließend sollten sie einschätzen, wie sehr sie dem beschriebenen Verhandlungspartner in einer zukünftigen Verhandlung vertrauen würden. Alle Szenarien waren nahezu identisch. In Studie 1 wurde lediglich variiert, wie sehr der Verhandlungspartner kooperative und kompetitive Verhaltensweisen erwiderte und wie gut die Verhandlungsposition der anderen Partei war. In Studie 2 wurde außerdem das beschriebene Verhandlungsergebnis variiert.

Beide Studien zeigen, dass das Erwidern kooperativen Verhaltens durch den Verhandlungspartner zu mehr Vertrauen in diesen führt. Außerdem zeigte sich, dass das Bestrafen von kompetitivem Verhalten durch extrem kompetitive Verhaltensweisen (z.B. Drohen mit Verhandlungsabbruch) zu niedrigerem Vertrauen in den Verhandlungspartner führt. Studie 2 zeigt zudem, dass auch das erzielte Verhandlungsergebnis das Vertrauen zwischen den Verhandlungspartnern beeinflusst. In unserer Studie finden wir, dass als unvorteilhaft wahrgenommene Verhandlungsergebnisse zu einem geringeren Vertrauen in den Verhandlungspartner führen.

#### **Publikation(en) zur Studie**

Beide Studien sollen in einem ersten Schritt gemeinsam als Full-Paper für die 32. jährliche Konferenz der International Association for Conflict Management (IACM) eingereicht werden. Eine Publikation der Studien in einer wissenschaftlichen Fachzeitschrift ist geplant.

#### **Websites der Autoren und/oder Websites mit weiterführenden Informationen**

<https://www.uni-muenster.de/OWMS/>

#### **Ansprechpartner**

Dominik Sondern (d.sondern@wwu.de)

---

# Motivation in Team- und Einzelarbeit

## **Autor(en) der Studie**

Dr. Laura Gärtner  
Prof. Dr. Guido Hertel

## **Befragungszeitraum**

18.04. – 18.06.2018

## **Ziel der Studie**

Folgestudie: Untersucht den moderierenden Effekt von Alter auf den Zusammenhang zwischen aufgabenbezogener Selbstwirksamkeit und Anstrengung im Team. Zudem wurde untersucht, ob diese Effekte im Teamarbeitskontext verstärkt im Vergleich zum Einzelarbeitskontext auftreten.

## **Kurzbeschreibung von Studie und Befunden**

Heute stehen Unternehmen der meisten Industrieländer vor der Herausforderung einer alternden Bevölkerung. Als eine Konsequenz müssen Erwerbstätige unterschiedlichen Alters vermehrt miteinander zusammenarbeiten – diese Zusammenarbeit findet häufig in Teams statt. In Ergänzung zu einer Vorgängerstudie wurden in dieser Arbeit Alterseffekte auf die individuelle Anstrengung im Teamarbeit mit der Anstrengung in Einzelarbeit verglichen. Dabei wurde (1) ein stärkerer Zusammenhang zwischen aufgabenbezogener Selbstwirksamkeit und Anstrengungsbereitschaft in Teamarbeit als in Einzelarbeit postuliert und (2) dieser Zusammenhang sollte durch Alter positiv moderiert werden. Die Hypothesen wurden in einer Online-Befragung (n = 271) mittels der Event Reconstruction Methode überprüft. Hierbei wurden Teilnehmer instruiert jeweils eine Team- und eine Einzelarbeitssituation der letzten zwei Tage mit Hilfe von verschiedenen Fragen zu rekonstruieren sowie die wahrgenommene aufgabenbezogene Selbstwirksamkeit und Anstrengung anzugeben. Die Ergebnisse bestätigten die angenommenen Zusammenhänge: (1) Der positive Zusammenhang zwischen aufgabenbezogener Selbstwirksamkeit und Anstrengungsbereitschaft zeigte sich ausschließlich in den Teamarbeitsevents und (2) Alter moderierte in den Teamarbeitsevents diesen Zusammenhang. Demnach geben ältere Berufstätige im Vergleich zu jüngeren in Teamarbeit an, eine höhere Anstrengung anzubringen, wenn sie eine hohe Erwartung haben, die Aufgabe lösen zu können (d.h. eine hohe Selbstwirksamkeit).

## **Publikation(en) zur Studie**

Studie zusammen mit der Vorgängerstudie eingereicht und momentan im Reviewprozess

## **Ansprechpartner**

Dr. Laura Gärtner, [Laura.gaertner@wwu.de](mailto:Laura.gaertner@wwu.de)

---

# Konflikte am Arbeitsplatz

## **Autoren der Studie**

Sarah Althammer (B. Sc.), Dr. Christoph Nohe  
Universität Münster, Institut für Psychologie, Organisations- und Wirtschaftspsychologie

## **Befragungszeitraum**

28.08.-18.09.18 sowie 15.-16.11.18

## **Ziel der Studie**

Das Ziel dieser Studie war es, die Einflussfaktoren auf destruktive Führungsverhaltensweisen sowie ihr Zusammenspiel zu untersuchen, um herauszufinden, warum Führungskräfte diese Führungsverhaltensweisen zeigen.

## **Kurzbeschreibung von Studie und Befunden**

In einer Online-Studie mit Führungskräften wurde untersucht, inwiefern Selbstregulation, organisationale Bedingungen sowie Persönlichkeitseigenschaften mit dem Zeigen negativer Führungsverhaltensweisen zusammenhängen. Dazu wurde der Impuls, sich aggressiv zu verhalten, experimentell manipuliert, und einige weitere Variablen in Fragebogenform erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass Selbstregulation eine wichtige Rolle spielt. Der Impuls, destruktiv zu führen, führt zu entsprechendem Verhalten, wenn die Fähigkeit und Motivation zur Selbstkontrolle gering ausgeprägt sind. Außerdem zeigt sich, dass Führungskräfte eher intendieren, destruktiv zu führen, wenn sie oft entsprechendes Führungsverhalten bei anderen Führungskräften beobachten oder ihre Mitarbeiter weniger mögen. Auch die Neigung, schnell wütend zu sein, sowie narzisstische, machiavellistische und subklinisch psychopathische Persönlichkeitseigenschaften führen dazu, dass Führungskräfte eher intendieren, negative Führungsverhaltensweisen zu zeigen. Interessant sind diese Ergebnisse vor allem deshalb, weil sie zeigen, dass sowohl charakterliche Merkmale (wie gut kann sich eine Person kontrollieren, wie schnell wird eine Person wütend) als auch Umgebungsbedingungen (ein Unternehmensklima, in dem viele Führungskräfte destruktive Führungsverhaltensweisen zeigen) erklären, warum es zu destruktiver Führung kommt. Entsprechende Aufklärungs- und Präventionsprogramme ließen sich ableiten.

### **Ansprechpartner**

Sarah Althammer ([sarah.althammer@uni-muenster.de](mailto:sarah.althammer@uni-muenster.de))

---

## **Persönlichkeitsmessung mit dem BFI-2**

### **Autoren der Studie**

Stefan Schmukle<sup>1</sup>, Julia Rohrer<sup>1</sup>, Meinald Thielsch<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universität Leipzig, <sup>2</sup>WWU Münster

### **Befragungszeitraum**

24.09.2018 bis 31.10.2018

### **Ziel der Studie**

Verbesserung und Evaluation der deutschen Übersetzung der zweiten Fassung des Big Five Inventories (BFI-2)

### **Kurzbeschreibung von Studie und Befunden**

Das Big Five Inventory (BFI) ist eines der populärsten Erfassung der fünf zentralen Persönlichkeitsdimensionen Extraversion, emotionale Stabilität, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Offenheit für neue Erfahrungen (die sogenannten „Big Five-Persönlichkeitsdimensionen“) und wurde seit Start von PsyWeb zur Messung von Persönlichkeit eingesetzt. Es ist nun die zweite aktualisierte Fassung dieses Fragebogens (BFI-2) in den USA entwickelt worden, die eine deutlich differenziertere Erfassung der Persönlichkeit erlaubt, indem zusätzlich zu den Big Five noch 15 spezifischere Persönlichkeitsfacetten erfasst werden. Wir haben für die vorliegende Untersuchung die deutsche Übersetzung des BFI-2 verwendet und zusätzlich zehn Fragen neu übersetzt, da wir mit der vorliegenden Übersetzung dieser Fragen nicht zufrieden waren. Mit den in dieser Studie erhobenen Daten wollen wir nun eine optimierte Übersetzung des BFI-2 entwickeln und diesen dann als Ersatz für den alten BFI als Standardverfahren zur Messung von Persönlichkeit in PsyWeb verwenden.

### **Ansprechpartner:**

PD Dr. Meinald Thielsch  
thielsch@uni-muenster.de

---

# Entscheidungen

## **Autor(en) der Studie**

M.Sc. Maria Douneva, Universität Basel

Dr. Mariela Jaffé, Universität Basel

Prof. Rainer Greifeneder, Universität Basel

## **Befragungszeitraum**

23.10.2018 – 18.12.2018

## **Ziel der Studie**

In dieser Studie haben wir untersucht, wie in Situationen der Unentschiedenheit das Treffen von Entscheidungen durch eine Entscheidungshilfe in Form eines virtuellen Münzwurfs unterstützt werden kann.

## **Kurzbeschreibung von Studie und Befunden**

In Teil 1 haben wir die 364 Teilnehmenden gebeten, an eine für sie wichtige Entscheidung zu denken, die sie in nächster Zeit treffen müssen und die zwei Optionen beinhaltet. Diese letzte Einschränkung war notwendig, da wir im Verlauf der Studie zufällig einer Hälfte der Teilnehmenden eine virtuelle Münze gegeben haben, die sie in Bezug auf ihre Entscheidung werfen sollten. Natürlich war niemand dazu verpflichtet, sich an das Ergebnis zu halten – für uns waren vielmehr die Prozesse von Bedeutung, die dadurch ausgelöst werden. So haben wir gefunden, dass 18% zufrieden mit dem Ergebnis des Münzwurfs waren, 31% erleichtert und 20% enttäuscht (die restlichen 32% waren gleichgültig). 16,5% hätten den Münzwurf gern wiederholt. Insgesamt gaben 71% an, ihre Entscheidung auf keinen Fall mithilfe eines Münzwurfs treffen zu wollen.

Die Einladung zu Teil 2 erfolgte individuell nach der Hälfte der Zeit zwischen der Teilnahme an Teil 1 und der selbst angegebenen Frist, bis zu der man die Entscheidung getroffen haben wollte. Es nahmen 264 Personen teil, wovon 66% angaben, die Entscheidung zum abgefragten Zeitpunkt bereits getroffen zu haben, und 26,5% hatten die Entscheidung auch schon umgesetzt. Von den Personen, die einen Münzwurf im 1. Teil gesehen hatten, sagten 43%, dass die Studie ihnen bei der Entscheidung geholfen hat; ohne Münzwurf gaben 28% an, dass sie die Studie als hilfreich für ihre Entscheidung empfunden haben.

## **Websites der Autoren und/oder Websites mit weiterführenden Informationen**

<https://psychologie.unibas.ch/en/persons/douneva-maria/>

## **Ansprechpartner**

Maria Douneva

[maria.douneva@unibas.ch](mailto:maria.douneva@unibas.ch)

---

# Bewusste und unbewusste Kognitionen nach belastenden Ereignissen

## Autor(en) der Studie

Marcella Woud<sup>1</sup>, Simon Blackwell<sup>1</sup>, Jan Cwik<sup>2</sup>, Thomas Gladwin<sup>3</sup>, Jürgen Margraf<sup>1</sup> & Thomas Ehring<sup>4</sup>

1. Ruhr-Universität Bochum (DE)
2. Universität zu Köln (DE)
3. University of Chichester (UK)
4. Ludwig-Maximilians-Universität München

## Befragungszeitraum:

08.05.2018 – 31.05.2018 und 25.06.2018 - 02.07.2018

## Ziel der Studie

Das Ziel der Studie war, die Rolle von automatischen Assoziationen bei der Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) besser zu verstehen.

## Kurzbeschreibung von Studie und Befunden

Für die Studie wurden gesunde Teilnehmer rekrutiert und gebeten, an ein negatives und belastendes Ereignis zurück zu denken, um einen Referenzpunkt für die Trauma-relevanten Computeraufgaben und Fragebögen zu haben. In der Folge bearbeiteten die Teilnehmer erst zwei Computeraufgabe zu automatischen Trauma-Assoziationen, den sogenannten Implicit Association Test (IAT). Während des IATs haben die Probanden Trauma-relevante und Trauma-irrelevante Wörter kategorisiert und es wurde untersucht, wie schnell die Probanden die jeweiligen Wörter kategorisiert haben. Generell bedeuten schnellere Reaktionszeiten beim IAT, dass bestimmte Wörter stärker mit einander assoziiert sind und das Kategorisieren somit einfacher ist. Nach den Computeraufgaben wurden verschiedene Fragebögen erhoben, die sich in der Untersuchung und Diagnostik von Trauma Symptomen und negativen, Trauma-relevanten Gedanken bewährt haben, z.B. verschiedene Fragebögen in denen Assoziationen, Gedanken und Gefühle aufgrund des belastenden Ereignisses erfasst wurden.

Wichtige Fragen bei dieser Untersuchung waren, ob es einen Zusammenhang zwischen den Reaktionszeiten beim IAT und den Fragebögen gibt, und ob der IAT Vorhersagekraft für Trauma-Symptome hat. Die Auswertung der Ergebnisse ist noch nicht abgeschlossen, erste vorläufige Analysen zeigten jedoch, dass die Reaktionszeiten des IATs und die Fragebogenwerte zusammenhängen. Das heißt, je schneller Trauma-relevante Wörter kategorisiert wurden, desto höher waren die Fragebogenwerte. Anders formuliert bedeutet dies, dass je stärker die automatischen Trauma-Assoziation waren, desto negativer wurde das belastende Ereignis bewertet und erfahren. Des Weiteren war der IAT ein signifikanter Prädiktor für Trauma-Symptome, das heißt, je stärker die automatischen Trauma-Assoziation waren, desto mehr Trauma-Symptome wurden berichtet.

Unsere Ergebnisse stehen im Einklang mit theoretischen Modellen zur PTBS und erweitern die Literatur bezüglich automatischer Trauma-Assoziationen.

## Websites der Autoren und/oder Websites mit weiterführenden Informationen

Woud: <http://www.kli.psy.ruhr-uni-bochum.de/klipsy/team/en/klipsy-en-m.woud.html>

Blackwell: <http://www.kli.psy.ruhr-uni-bochum.de/klipsy/team/en/klipsy-en-dr.s.blackwell.html>

Cwik: <https://www.hf.uni-koeln.de/39444>

Gladwin: <https://www.chi.ac.uk/staff/dr-thomas-gladwin>

Margraf: <http://www.kli.psy.ruhr-uni-bochum.de/klipsy/team/de/klipsy-de-prof.dr.j.margraf.html>

Ehring: <http://www.psy.lmu.de/klin/personen/leitung/ehring/index.html>

## Ansprechpartner

Marcella Woud: [marcella.woud@rub.de](mailto:marcella.woud@rub.de)

---

# Frau und Führung – Kann Berufserfahrung unsere kognitiven Muster zu Führung beeinflussen? Eine empirische Studie.

## **Autor(en) der Studie**

Gerrit Hirschfeld, Fachhochschule Bielefeld / Anna Maria Fegg, Hochschule Osnabrück

## **Befragungszeitraum:**

31.05.2018 bis 26.06.2018 (27 Tage)

## **Ziel der Studie**

Eine Vielzahl von Studien hat bisher gezeigt, dass bei den meisten Menschen nach wie vor das Konzept Mann und Führung stärker kognitiv miteinander verknüpft wird, als das Konzept Frau und Führung. In der Studie sollte untersucht werden, ob es Berufserfahrung mit einer weiblichen Führungskraft schaffen kann, diese bestehenden kognitiven Muster umzukehren, sodass das Konzept Frau und Führung stärker von Menschen verknüpft werden kann, die bereits Berufserfahrung mit einer weiblichen Führungskraft gemacht haben, als bei Menschen ohne Berufserfahrung mit einer weiblichen Führungskraft.

## **Kurzbeschreibung von Studie und Befunden**

Insgesamt knapp 200 Probanden haben an einer online-basierten Reaktionszeitaufgabe teilgenommen, um die impliziten Einstellungen gegenüber Frauen und Männern zu untersuchen. Konkret wurde hierfür der Single-Category Implicit Association Test (SC-IAT) verwendet. Zusätzlich wurde die Berufserfahrung der Teilnehmer abgefragt, wobei insbesondere Erfahrungen mit weiblichen Vorgesetzten abgefragt wurden.

Die Ergebnisse des SC-IAT zeigen jedoch, dass weder die Berufserfahrung noch das eigene Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf die Verknüpfung der untersuchten Konzepte haben.

## **Websites der Autoren und/oder Websites mit weiterführenden Informationen**

<https://www.fh-bielefeld.de/personenverzeichnis/gerrit-hirschfeld>

## **Ansprechpartner**

Gerrit Hirschfeld (gerrit.hirschfeld@fh-bielefeld.de)

---

# Adaptation und Validierung einer deutschsprachigen Version der Bullshit Receptivity Scale.

## **Autor(en) der Studie**

Lorena Göritz, Hochschule Osnabrück

## **Befragungszeitraum:**

04.2018 bis 05.2018

## **Ziel der Studie**

Unter Bullshit-Aussagen werden in der Forschung Aussagen verstanden, bei denen es dem Äußernden gar nicht darum geht, ob die Aussage richtig oder falsch ist. Menschen unterscheiden sich darin, wie gut oder schlecht sie in der Lage sind solche Aussagen, von tatsächlich richtigen Aussagen zu unterscheiden. Diese Fähigkeit wird im englischen als Bullshit-Receptivity bezeichnet und mit der Bullshit-Receptivity-Scale gemessen. Ziel der Studie war es, diese Skala ins Deutsche zu übersetzen und erste Ergebnisse zur Validität zu gewinnen.

## **Kurzbeschreibung von Studie und Befunden**

Nachdem der Fragebogen durch die Übersetzungs-Rückübersetzungsmethode entwickelt wurde, wurde er zusammen mit verwandten Maßen (Kognitionsbedürfnis) und Außenkriterien (Schulbildung, Beruf) im Rahmen eines online-Fragebogens veröffentlicht und über Psyweb rekrutiert. Insgesamt nahmen 491 Probanden an der kompletten Umfrage teil. Die Ergebnisse der Itemanalyse, internen Konsistenz der Skalen sowie zur Faktorenstruktur zeigten für die große Mehrzahl der Items positive Ergebnisse. Allerdings zeigten sich nur sehr geringe und nicht-signifikante Korrelationen zu den verwandten Maßen sowie



relevanten Außenkriterien so dass nicht klar ist, was die deutsche Version eigentlich misst. Eine Überarbeitung der Items und erneute Überprüfung dieser Überarbeitung scheint angeraten.

**Websites der Autoren und/oder Websites mit weiterführenden Informationen**

<https://www.fh-bielefeld.de/personenverzeichnis/gerrit-hirschfeld>

**Ansprechpartner**

Gerrit Hirschfeld ([gerrit.hirschfeld@fh-bielefeld.de](mailto:gerrit.hirschfeld@fh-bielefeld.de)) / Lorena Göritz ([Lorena.Goeritz@hs-osnabrueck.de](mailto:Lorena.Goeritz@hs-osnabrueck.de))

---

**Der Einfluss des zeitlichen Abstandes zwischen Training und Zeitpunkt der Evaluation auf die Einschätzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Eine empirische Studie.**

**Autor(en) der Studie**

Jasmin Kruse, Hochschule Osnabrück

**Befragungszeitraum:**

26.06.2018 bis 20.08.2018

**Ziel der Studie**

In der Studie wurde untersucht, ob der zeitliche Abstand zwischen einem Training im Rahmen einer Fortbildung in einem Unternehmen und der Trainingseinschätzung der Teilnehmer einen Einfluss auf die positiven Zusammenhänge zwischen den Skalen Zufriedenheit und Transfer, Nützlichkeit und Transfer sowie Wissen und Transfer hat. Der Transfer bezeichnet dabei die Anwendung des Gelernten in der Praxis. Das Ziel der Studie war, durch die Untersuchung mehr über den Einfluss des zeitlichen Aspekts herauszufinden, da bisherige Forschungsergebnisse bereits gezeigt haben, dass der zeitliche Abstand zwischen einem Training und der Messung des Transfers die Beziehung zwischen dem Wissen aus dem Training und dem Transfer moderiert.

**Kurzbeschreibung von Studie und Befunden**

Bisherige Forschungsergebnisse zeigen, dass der zeitliche Abstand zwischen einem Training im Rahmen einer beruflichen Fortbildung und der Trainingsevaluation einen Einfluss auf die Trainingseinschätzungen der Teilnehmer haben kann. So wurde in einigen Metaanalysen über Trainings und deren Evaluationen festgestellt, dass der zeitliche Abstand zwischen dem beruflichen Training und der Messung des Transfers (Anwendung des Gelernten in der Praxis) die Beziehung zwischen dem Wissen aus dem Training und dem Transfer moderiert. Im Rahmen dieser Bachelorarbeit wurde untersucht, ob der zeitliche Abstand zwischen Training und Trainingseinschätzung einen Einfluss auf die positiven Zusammenhänge zwischen den Einschätzungen Zufriedenheit und Transfer, Nützlichkeit und Transfer sowie Wissen und Transfer auf der Ebene individueller Bewertungen hat. Dafür nahmen Arbeitnehmer (n = 189), die innerhalb der letzten zwei Jahre im Rahmen einer Fortbildung im Unternehmen ein Training absolviert haben, an einer Online-Befragung teil. Die Einschätzungen Zufriedenheit, Nützlichkeit, Wissen und Transfer wurden durch bewertbare Aussagen des standardisierten Fragebogens Q4TE zur Trainingsevaluation gemessen. Zusätzlich wurde der zeitliche Abstand zwischen Training und Trainingseinschätzung erfasst. Die Korrelations- und Regressionsanalysen haben ergeben, dass die Einschätzungen der Skalen Zufriedenheit, Nützlichkeit und Wissen positiv mit der Einschätzung der Transferskala zusammenhängen und sich signifikant auf die Einschätzung der Transferskala auswirken. Der zeitliche Abstand zwischen Training und Trainingseinschätzung hat keinen signifikanten Einfluss auf die positiven Zusammenhänge zwischen den Einschätzungen der Skalen Zufriedenheit und Transfer, Nützlichkeit und Transfer sowie Wissen und Transfer.

**Websites der Autoren und/oder Websites mit weiterführenden Informationen**

<https://www.fh-bielefeld.de/personenverzeichnis/gerrit-hirschfeld>

**Ansprechpartner**

Jasmin Kruse ([jasmin\\_kruse89@web.de](mailto:jasmin_kruse89@web.de)) /Gerrit Hirschfeld ([gerrit.hirschfeld@fh-bielefeld.de](mailto:gerrit.hirschfeld@fh-bielefeld.de))

---

# Matrizentest zum analytischen Denken

## **Autor(en) der Studie**

David Jendryczko, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Jana Scharfen, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Heinz Holling, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

## **Befragungszeitraum**

21.11.2016 – 31.05.2017

## **Ziel der Studie**

Überprüfung der Eigenschaften eines auf Basis der automatischen item Generierung erstellten figuralen Matrizen Tests zur Messung der Verarbeitungskapazität. Können item-Darstellungsmerkmale unabhängig von der item-Schwierigkeit verändert werden?

## **Kurzbeschreibung von Studie und Befunden**

In dieser Studie sollte ein selbstentwickelter figuraler Matrizentest zur Messung des logischen Denkens (oder „Verarbeitungskapazität“) an einer großen Stichprobe kalibriert werden. Nach einem theoretischen Modell wurden sechs Regeln aufgestellt, von denen zwei bis vier in einer Aufgabe Verwendung finden konnten. Eine Regel kann dabei als eine „kognitive Operation“ verstanden werden, die nötig ist, um eine Aufgabe zu lösen. Bei einer Regel wurden beispielsweise 4 verschiedene Formen (wie zum Beispiel „Dreieck“, „Quadrat“, „Kreis“ und „Stern“) in unterschiedlicher Reihenfolge in jeder Reihe der Matrix präsentiert. In der letzten Reihe fehlte eine der Formen, und es war die Aufgabe der Versuchsperson, herauszufinden, um welche der Formen es sich handelte.

Im Idealfall bestimmt die Kombination von Regeln in einer Aufgabe allein die Schwierigkeit dieser Aufgabe. Die Darstellungsmerkmale sollten für die Schwierigkeit keine Rolle spielen. So sollte es beispielsweise im oberen Beispiel keine Rolle spielen, ob die verwendeten Formen weiß oder schwarz sind, und ob anstatt des Quadrats ein Rechteck mit ungleich langen Seiten verwendet wird. Ist dies der Fall, lassen sich (fast) unendlich viele Parallelaufgaben erstellen, die unterschiedliche Darstellungsmerkmale aber die gleiche Schwierigkeit besitzen. Dies ist unter anderem dann nützlich, wenn man mehrere Testungen über die Zeit durchführen muss und dabei die Testschwierigkeit konstant halten möchte, ohne immer wieder dieselben Aufgaben zu verwenden, da dies zu Erinnerungseffekten führen könnte und somit die Gültigkeit der Messung gefährdet.

Die statistische Analyse der Daten zeigte jedoch, dass der entwickelte Test dieses Kriterium leider nicht erfüllt. Die Regeln bestimmten zwar hauptsächlich die Schwierigkeit einer Aufgabe - mehrere Aufgaben mit den gleichen Regeln und unterschiedlichen Darstellungsmerkmalen variierten aber dennoch stark hinsichtlich ihrer Schwierigkeit.

Allerdings konnte eine Reihe von Aufgaben mit gleicher Schwierigkeit identifiziert werden. Diese wurden für eine Längsschnittstudie der Arbeitseinheit verwendet. Eine Veröffentlichung der Ergebnisse dieser Studie ist für dieses Jahr (2019) geplant.

## **Websites der Autoren und/oder Websites mit weiterführenden Informationen**

<https://www.uni-muenster.de/PsylFP/AEHolling/de/personen/jendryczko.html>

## **Ansprechpartner**

David Jendryczko

[davidjendryczko@uni-muenster.de](mailto:davidjendryczko@uni-muenster.de)

---

# Wissen Sie, was Sie glücklich macht? Eine Tagebuchstudie zur Lebenszufriedenheit

## **Autor(en) der Studie**

Julia Rohrer, Ingo Seifert

Universität Leipzig | Institut für Psychologie | Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik

## **Befragungszeitraum**

Erhebungsbeginn: 29.03.2018

Einschreibungsende: 31.12.2018

Da die Studiendauer bis zu 80 Tage beträgt, ist die Datenerhebung zum aktuellen Zeitpunkt (Ende Februar 2019) noch nicht abgeschlossen.

## **Ziel der Studie**

Ziel der Studie ist es, herauszufinden, inwiefern sich die Faktoren, die das Wohlbefinden bestimmen, sich von Person zu Person unterscheiden. Zudem wird untersucht, ob Einsicht in diese Faktoren vorliegt: Wissen Menschen, was sie glücklich macht?

## **Kurzbeschreibung von Studie und Befunden**

In dieser Tagebuchstudie wurden Personen regelmäßig nach ihrem Wohlbefinden befragt. Hierbei wurden eine ganze Reihe von Aspekten berücksichtigt, beispielsweise die Stimmung in den letzten Tagen, die Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen wie Arbeit und Familienleben, aber auch die Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt. Zudem wurden zu Beginn und zu Ende der Studie noch umfangreichere Hintergrunddaten erhoben. Am Ende der Studie erhielten die Befragten eine umfassende Rückmeldung, beispielsweise zum Verlauf ihres Wohlbefindens über die Zeit hinweg und zu ihren Persönlichkeitseigenschaften.

Mithilfe der so erhobenen Daten werden wir untersuchen, inwiefern die Faktoren, die das Wohlbefinden bestimmen, sich von Person zu Person unterscheiden. Spielen beispielsweise bei älteren Befragten andere Lebensbereiche eine größere Rolle als bei jüngeren Befragten? Und wie gut können die Befragten vorhersagen, was sie selbst besonders glücklich macht?

Da die Erhebungsphase der Studie noch nicht abgeschlossen ist, liegen für die oben angegebenen zentralen Fragestellungen noch keine Befunde oder Analysen vor. Zum aktuellen Zeitpunkt haben 357 Personen die Befragung vollständig abgeschlossen.

Die bis Ende Juli 2018 eingegangenen Daten nutzte Ingo Seifert im Rahmen seiner Masterarbeit um eine Nebenfragestellung zu beantworten. Es zeigte sich, dass eine eigens für diese Erhebung entwickelte Kurzversion des Fragebogens zur Erhebung des subjektiv wahrgenommenen Lebenssinns ("Meaning in Life Questionnaire") eine gute Messqualität erreichte.

## **Publikation(en) zur Studie**

Seifert, I. (2018). Psychometrische Eigenschaften einer deutschsprachigen Kurzversion des Meaning in Life Questionnaire zur Erfassung des Lebenssinns (unveröffentlichte Masterarbeit, Universität Leipzig).

Seifert, I. & Rohrer, J. (2018, November). Entwicklung einer deutschsprachigen Kurzversion des Meaning in Life Questionnaire zur Erfassung des Lebenssinns. Poster präsentiert auf der Social Science Poster Night, Leipzig.

## **Websites der Autoren und/oder Websites mit weiterführenden Informationen**

### **Ansprechpartner**

Julia Rohrer

[julia.rohrer@uni-leipzig.de](mailto:julia.rohrer@uni-leipzig.de)

---

# Wahrnehmung sozialer Situationen

## **Autor(en) der Studie**

Katja Schlegel, Universität Bern

Befragungszeitraum:

Februar 2018

## **Ziel der Studie**

Diese Studie hat untersucht, ob sich die Wahrnehmung von sozialen Situationen im Altersverlauf verändert sowie mit emotionalen Kompetenzen zusammenhängt.

## **Kurzbeschreibung von Studie und Befunden**

In dieser Studie wurden die Teilnehmenden gebeten, Videos von sozialen Situationen (z.B. Ausschnitte aus Filmen, aus Dokumentationen sowie Sportereignissen) anzuschauen und diese schriftlich in ihren eigenen Worten zu beschreiben. Diese Beschreibungen wurden anschließend nach der Anzahl enthaltener emotionaler Elemente kodiert. Für jeden Teilnehmenden ergab sich somit ein Wert, der angibt, wie sehr sie soziale Situationen „durch eine emotionale Brille“ sieht bzw. wie sehr sie auf Emotionen achtet. Es zeigte sich, dass Männer und Frauen sich in diesem Wert im Mittel nicht unterscheiden. Mit zunehmendem Alter wurden jedoch weniger emotionale Inhalte berichtet. Zudem zeigte sich, dass umso mehr auf Emotionen geachtet wurde, je besser die Teilnehmenden in einem standardisierten Test zur Emotionserkennungsfähigkeit abschnitten. In diesem Test sollten emotionale Ausdrücke von Schauspielern der richtigen Emotion zugeordnet werden. Des Weiteren hing das Ausmass der aus den Videos beschriebenen Emotionen mit der selbstberichteten Einschätzung der Teilnehmenden zusammen, wie sehr sie im Alltag auf Emotionen achten.

## **Publikation(en) zur Studie**

Noch keine

## **Websites der Autoren und/oder Websites mit weiterführenden Informationen**

<https://www.unige.ch/cisa/center/alumni/schlegel-katja/>

## **Ansprechpartner**

[katja.schlegel@psy.unibe.ch](mailto:katja.schlegel@psy.unibe.ch)

---

# Studie zu kognitiven Fähigkeiten – Arbeitsgeschwindigkeit und Gedächtnis

## **Autor(en) der Studie**

David Jendryczko, Westfälische Wilhelms-Universität Münster  
Jana Scharfen, Westfälische Wilhelms-Universität Münster  
Heinz Holling, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

## **Befragungszeitraum**

17.11.2017 – 31.12.2018

## **Ziel der Studie**

Feststellung eines Plateaus von Testwiederholungseffekten bei der Messung von Arbeitsgeschwindigkeit und Gedächtnis.

## **Kurzbeschreibung von Studie und Befunden**

Diese Studie war in fünf Testsitzungen aufgeteilt, die nacheinander mit einem zeitlichen Abstand von drei bis vier Tagen stattfanden. Zu jeder Sitzung wurden Tests zur verbalen, numerischen und figuralen Arbeitsgeschwindigkeit sowie zum numerischen und figuralen Gedächtnis bearbeitet. Die Aufgaben zu diesen kognitiven Fähigkeiten wurden in der Arbeitseinheit der Autoren entwickelt. Aus Vortests war bekannt, dass die Darstellungsmerkmale dieser Aufgaben verändert werden können, ohne ihre Schwierigkeiten zu verändern. Unter Darstellungsmerkmalen sind dabei die konkret verwendeten Stimuli einer Aufgabe zu verstehen. So spielt es beispielsweise für die Schwierigkeit einer verbalen Arbeitsgeschwindigkeitsaufgabe – grob gesprochen – keine Rolle, ob eine Versuchsperson so schnell wie möglich für das Wort „Nilpferd“ oder für das Wort „Papagei“ entscheiden muss, ob das Wort ein Tier beschreibt oder nicht. Der Vorteil an Testaufgaben, die diese Eigenschaft erfüllen, ist der, dass für Testwiederholungen mehrere unterschiedliche Aufgaben mit der gleichen Schwierigkeit erstellt werden können, was in dieser Studie implementiert wurde. Durch Verwendung unterschiedlicher Aufgaben zu jedem Messzeitpunkt können eventuelle Verbesserungen der Testleistungen nicht durch schlichte Erinnerungseffekte erklärt werden. Aus der Literatur ist bekannt, dass Testwiederholungen in der Regel zu Testverbesserungen führen. Ziel dieser Studie ist es, herauszufinden, bis zu welchem Messzeitpunkt noch Verbesserungen stattfinden, bevor ein Plateau erreicht wird. Zusätzliche Variablen, wie die Testängstlichkeit und die Testmotivation wurden erhoben, um einen Einfluss von Ihnen auf die Testverbesserung nachzuweisen. Analyse und Veröffentlichung der in der Studie erhobenen Daten ist für dieses Jahr (2019) geplant.

## **Publikation(en) zur Studie**

### **Websites der Autoren und/oder Websites mit weiterführenden Informationen**

<https://www.uni-muenster.de/PsylFP/AEHolling/de/personen/jendryczko.html>

### **Ansprechpartner**

David Jendryczko  
[davidjendryczko@uni-muenster.de](mailto:davidjendryczko@uni-muenster.de)

---

# Informationen zu ausgewählten PsyWeb-Dauertests im Jahr 2018

## Informationen zum „Fragebogen zur Persönlichkeit“

### Autoren der Studie:

Prof. Dr. Stefan Schmukle (Universität Leipzig) & PD Dr. Meinald Thielsch (Universität Münster)

### Befragungszeitraum:

Seit 2010 andauernd

### Ziel des Fragebogens:

Den Teilnehmern wird es ermöglicht, sich selbst im Vergleich zu einer Normierungsstichprobe auf den zentralen fünf Dimensionen der Persönlichkeit (Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Offenheit und emotionale Stabilität) einzuschätzen. Die Befragten erhalten hierbei eine kurze Information sowie eine individuell angepasste Einschätzung hinsichtlich dieser fünf Persönlichkeitsmerkmale. Aufgrund der großen Teilnehmerzahl im PsyWeb ist es uns zudem nun möglich, die Angaben aus diesem Fragebogen für weitergehende Forschung zu den Persönlichkeitsdimensionen und einer neuen Normierung des eingesetzten Fragebogens zu nutzen.

### Kurzbeschreibung des Fragebogens:

Der eingesetzte Test stützt sich auf ein zentrales Konzept der Persönlichkeitspsychologie: die Big Five. Dies sind fünf Hauptdimensionen der Persönlichkeit: Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Offenheit und emotionale Stabilität (letztere wird oft auch als Neurotizismus benannt). Die Forschung zu den Big Five reicht zurück bis in die 1930er Jahre; die Big Five erweisen sich in der Forschung seitdem als sehr stabile und weitgehend kulturunabhängige Persönlichkeitsdimensionen (vgl. Asendorpf, 2012). Diese fünf Persönlichkeitsfaktoren finden sich nicht nur ebenso schon bei Kindern und Jugendlichen, sie sind teilweise auch genetisch bedingt (siehe Burchard & McGue, 2003). Die Big Five umfassen eine Reihe von Unteraspekten (siehe Abbildung im Anhang) und sind entsprechend oftmals Grundlage für weitergehende Forschungen innerhalb und außerhalb der Persönlichkeitspsychologie (vgl. Asendorpf, 2012). Zur Erfassung der Big Five ist der Big Five Inventory (nachfolgend „BFI“) seit vielen Jahren ein zentrales Erhebungsinstrument in einer Vielzahl von Forschungen, was sich auch in den weit über 1.000 Zitationen des englischsprachigen Big Five Inventory (John et al., 1991) zeigt. Im PsyWeb wird eine überarbeitete Form der deutschen Übersetzung des BFI von Lang et al. (2001) verwendet. Der BFI ist international eines der renommiertesten und am häufigsten eingesetzten Fragebogenverfahren aus der Persönlichkeitspsychologie. Die von uns eingesetzte deutsche Version des BFI umfasst ebenso wie das etablierte Originalverfahren insgesamt 44 Fragen.

Hauptanwendungsbereich des BFI ist die allgemeine Persönlichkeitsdiagnostik. Persönlichkeit und hierbei insbesondere die Big Five haben einen nachweislichen Einfluss in vielen Lebensbereichen, sowohl im privaten als auch im beruflichen Kontext (siehe bspw. Barick & Mount, 1991; John & Srivastava, 1999; Specht et al., 2011) und sind teilweise genetisch determiniert (siehe Burchard & McGue, 2003). In der Forschung stellen die Big Five daher ein zentrales Erklärungsmerkmal von menschlichem Verhalten und Erleben dar.

### Publikation zum PsyWeb-Fragebogen:

Hirschfeld, G., von Brachel, R. & Thielsch, M. T. (2014). Selecting items for Big Five questionnaires: At what sample size do factor loadings stabilize? *Journal of Research in Personality*, 53, 54-63.

### Ansprechpartner:

PD Dr. Meinald Thielsch  
thielsch@uni-muenster.de

---

## **Informationen zur Studie „Berufliche Motive“**

### **Autor der Studie:**

Prof. Dr. Uwe Peter Kanning (Hochschule Osnabrück)

### **Befragungszeitraum:**

Seit 2013 andauernd

### **Ziel der Studie:**

Es wird eine möglichst große Anzahl von Menschen benötigt, die den Fragebogen ausfüllen. Das Ziel ist dabei die Erhebung einer sog. „Normstichprobe“. In der späteren Anwendung des Fragebogens werden die Ergebnisse eines einzelnen Menschen mit dem Ergebnis dieser Normstichprobe verglichen, so dass man eine Aussage darüber treffen kann, ob bestimmte Arbeitsmotive bei ihm z. B. unter- oder überdurchschnittlich ausgeprägt sind.

### **Kurzbeschreibung von Studie und Befunden:**

Arbeitsmotive sind ein wichtiges Thema in der Berufsberatung sowie in der Personalarbeit. Dabei geht es jeweils um die Frage, was ein Mensch durch seine berufliche Tätigkeit erreichen will (z. B. Ansehen, Wohlstand, Sicherheit, Selbstverwirklichung). In der Personalarbeit kann die Kenntnis der Arbeitsmotive u. a. dabei helfen, Mitarbeiter innerhalb eines Unternehmens besser zu platzieren oder die Organisation so weiterzuentwickeln, dass sie den Bedürfnissen der Arbeitnehmer Stück für Stück weiter entgegenkommt. Hiervor erhofft man sich eine größere Arbeitszufriedenheit und mittelbar auch eine stärkere Bindung der Arbeitnehmer an ihren Arbeitgeber. Der Fragebogen zur Messung von Arbeitsmotiven erfasst 16 Motive, die bei jedem Menschen mehr oder minder unterschiedlich ausgeprägt sein können. Die bisherigen Studien zeigen, dass Frauen und Männer sich nur sehr geringfügig unterscheiden. So finden sich z. B. bei Männern leicht höhere Werte in den Bereichen Macht, während Frauen sicherheitsorientierter sind und ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Beruf und Freizeit anstreben. Bis zur Veröffentlichung des Fragebogens in einem wissenschaftlichen Testverlag sind noch einige Studien geplant. Danach steht das Verfahren auch in der Praxis der Berufsberatung und Personalarbeit zu Verfügung.

### **Websites der Autoren und/oder Websites mit weiterführenden Informationen:**

Prof. Dr. Uwe P. Kanning: <http://www.wiso.hs-osnabrueck.de/30854.html>

### **Ansprechpartner:**

Prof. Dr. Uwe P. Kanning  
U.Kanning@hs-osnabrueck.de

---

## **Informationen zum „Selbsttest zum Alkoholkonsum“**

In diesem dauerhaften Test werden die Trinkhäufigkeiten und Trinkmengen der letzten 30 Tage erfasst. Basierend auf den Angaben haben die Teilnehmer am Ende die Möglichkeit ein automatisch berechnetes Feedback zum eigenen Alkoholkonsum zu erhalten.

### **Ansprechpartner:**

Das PsyWeb-Team  
psyweb@uni-muenster.de

---

## **Informationen zum „Selbsttest zum Aufschiebeverhalten, Depressivität und Aufmerksamkeitsdefiziten“**

### **Autor der Studie:**

Prokrastinationsambulanz der Psychotherapie-Ambulanz der Universität Münster

### **Befragungszeitraum:**

Seit Dezember 2011 andauernd

### **Ziel der Studie:**

Mit diesem ständig verfügbaren Selbsttest wird es den Teilnehmern ermöglicht, ihr Aufschiebeverhalten zu überprüfen. Sie beantworten dabei Fragebögen zu den Bereichen Prokrastination (Aufschiebeverhalten), Depressivität und ADHS und erhalten danach eine individuelle Rückmeldung dazu, in welchem Ausmaß sie aufschieben, ob das Aufschieben als problematisch einzuschätzen ist und ob es mit anderen Problemen zusammenhängt. Abhängig vom Ausprägungsgrad der jeweils ermittelten Problematik erhalten Teilnehmer gegebenenfalls Empfehlungen dazu, was Sie zur weiteren Abklärung und Behandlung unternehmen können.

### **Kurzbeschreibung von Studie und Befunden:**

Viele Menschen schieben unangenehme Tätigkeiten auf, anstatt sie rechtzeitig und planmäßig zu erledigen. Bei Studierenden betrifft das z.B. häufig das Lernen für Prüfungen, das Schreiben wissenschaftlicher Arbeiten oder die Vorbereitungen für ein Referat. Auch Angehörige anderer Berufsgruppen schieben verschiedenste Tätigkeiten auf, z.B. Briefe beantworten, Rechnungen stellen und vieles mehr. Ausgehend von Befragungen unter Studierenden an der Universität Münster schätzen wir, dass etwa 10% der Studierenden dadurch deutlich beeinträchtigt sind.

Wenn Menschen sehr ausgeprägt aufschieben, können schwerwiegende Folgen drohen, wie z.B. der Abbruch einer Ausbildung oder berufliches Scheitern. Chronisches extremes Aufschieben – die sogenannte Prokrastination – ist mit starkem inneren Druck verbunden, beeinträchtigt die Erreichung persönlicher Ziele sowie das psychische Befinden erheblich und kann auf Dauer zu weiteren psychischen Belastungen und Störungen führen.

Chronisches Aufschieben wird von den Betroffenen und ihrer Umgebung oft für „Faulheit“ gehalten und als Willensschwäche abgewertet. Die Betroffenen sind jedoch in den meisten Fällen nicht einfach bequem oder allgemein inaktiv; sie leiden vielmehr erheblich unter ihrem Verhalten, das man als eine spezielle Störung der Selbstregulation verstehen kann. Manchmal kann das Aufschieben aber auch Bestandteil einer psychischen Störung sein, z.B. die Beeinträchtigung des Antriebs innerhalb einer Depression oder Selbstmanagement-Defizite bei einer Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung.

Mit Hilfe des Selbsttests konnten bereits Zusammenhänge zwischen Prokrastination und Depression bzw. Prokrastination und ADHS untersucht werden. Zum Zusammenhang von Prokrastination und Depression fanden wir z.B. heraus, dass Prokrastination das Risiko für eine gleichzeitige depressive Episode um das 4,6-fache erhöht. Zum Zusammenhang mit ADHS ergab sich, dass bei knapp einem Viertel der von Prokrastination Betroffenen auch der Verdacht auf eine ADHS im Erwachsenenalter gegeben war. Diese Zusammenhänge bedeuten jedoch nicht, dass Prokrastination zu Depressionen oder ADHS führt, dies kann auch bedeuten, dass die Depression oder die ADHS zu vermehrtem Aufschieben führen – dies muss im individuellen Einzelfall von einem erfahrenen Psychotherapeuten untersucht werden.

Darüber hinaus wollen wir mit diesem dauernd angebotenen Test Risikofaktoren für die Entstehung von Prokrastination sowie Zusammenhänge zwischen Aufschieben und tatsächlich vorhandenen Belastungen und Stress weiter untersuchen.

### **Publikationen zur Studie:**

Engberding, A. (2012). Prokrastination und ADHS bei Nutzern eines internetbasierten Selbsttests. Unveröffentlichte Masterarbeit, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Psychologie.

Engelke, L. (2012). Stabilität des Zusammenhangs zwischen Prokrastination, ADHS und Depression. Unveröffentlichte Masterarbeit, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Psychologie.

Raring, C. (2011). Validierung eines allgemeinen Prokrastinationsfragebogens. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Psychologie.



- Schmidt, C. (2012). Stabilität von Prokrastination. Unveröffentlichte Masterarbeit, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Psychologie.
- Schulte, J. (2010). Nutzung eines internetbasierten Selbsttests für Prokrastination. Unveröffentlichte Bachelorarbeit, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Psychologie.
- Schulte, J. (2012). Prokrastination und Depression bei Nutzern eines internetbasierten Selbsttests. Unveröffentlichte Masterarbeit, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Psychologie.
- Wolf, J. (2011). Prokrastination: Ableitung einer Falldefinition. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Psychologie.

**Website mit weiterführenden Informationen:**

[www.prokrastination-muenster.de](http://www.prokrastination-muenster.de)

**Ansprechpartner:**

Das Team der Prokrastinationsambulanz  
prokrastination@uni-muenster.de

---

## Informationen zu den „Tests zu Fakten und Mythen der Psychologie“ (Teil 1 und 2)

**Autoren der Studie:**

Das PsyWeb-Team (Prof. Dr. Uwe Kanning, Prof. Dr. Thomas Ehring, Prof. Dr. Fred Rist, Prof. Dr. Stefan Schmukle & PD Dr. Meinald Thielsch)

**Befragungszeitraum:**

Seit 2011 (Teil 1), bzw. 2013 (Teil 2) andauernd

**Ziel der Tests:**

Wir möchten allen PsyWeb-Mitgliedern spannende Informationen aus der Psychologie geben – und gleichzeitig erfahren, welche Mythen der Alltagspsychologie noch weit verbreitet sind.

**Kurzbeschreibung von Studie und Befunden:**

Diese dauerhaften Tests haben wir speziell für Mitglieder des PsyWebs erstellt. Hier kann sich jede/r selbst jeweils anhand von 20 Fragen prüfen, ob man die Wahrheit hinter gängigen Alltagsweisheiten kennt. Kann man die Persönlichkeit aus der Handschrift erkennen? Werden bei Vollmond mehr Straftaten verübt? Steigert Musik von Mozart bei Kleinkindern die Intelligenz? Ausgewählte Ergebnisse dieser Dauerstudie wurden inzwischen veröffentlicht.

**Publikationen zu den Tests:**

Kanning, U. P., Rist, F., Schmukle, S. & Thielsch, M. T. (2013). Mythen der Alltagspsychologie – Was wissen Laien über (vermeintliche) Forschungsergebnisse? *Skeptiker*, 1/2013, 10-15.

Kanning, U. P., Rist, F., Schmukle, S., Ehring, T. & Thielsch, M. T. (2014). Mythen der Alltagspsychologie II – Aus welchen Quellen speisen Menschen ihr Wissen über vermeintliche Forschungsergebnisse und wie gut sind diese Quellen? *Skeptiker*, 1/2014, 4-12.

**Ansprechpartner:**

Das PsyWeb-Team  
psyweb@uni-muenster.de

---